

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini disajikan uraian tentang desain penelitian, subjek penelitian, pengembangan instrumen, prosedur penelitian, dan teknik analisis data.

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu suatu jenis penelitian ilmiah dimana peneliti memutuskan apa yang akan diteliti dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang spesifik, mengumpulkan data-data dan menganalisis angka-angka hasil data dengan menggunakan statistik dan melakukan penelitian dalam suatu cara yang objektif (Cresswell, 2012:16)

Metode penelitian yang digunakan adalah metode eksperimen kuasi. Penelitian eksperimen kuasi yaitu rancangan penelitian eksperimen tapi tidak dapat berfungsi sepenuhnya untuk mengontrol atau mengendalikan variabel-variabel luar yang dapat mempengaruhi eksperimen. Pada eksperimen kuasi tidak dapat dilakukan dengan teknik random (*non random assignment*) melainkan pengelompokan berdasarkan kelompok yang terbentuk sebelumnya (Cresswell,2012:309).

Desain eksperimen kuasi yang digunakan adalah *non equivalent pretest-posttest control group design*. Dua kelompok (kontrol dan eksperimen) diberi *pretest*, kemudian diberikan perlakuan berupa program bimbingan karir untuk mengembangkan kematangan karir.pada kelompok eksperimen sedangkan kelompok kontrol tidak diberi perlakuan dan selanjutnya diberikan *posttest* (Cresswell, 2012:310) adapun skema desain penelitian sebagai tabel 3.1

Tabel 3.1
Desain Eksperimen Kuasi

Kelompok eksperimen	O ₁	X	O ₂
Kelompok kontrol	O ₃	-	O ₄

Keterangan:

O₁ = pretest kelompok eksperimen

O₃ = pretest kelompok kontrol

X = treatment atau perlakuan berupa layanan bimbingan karir

O₂ = posttest kelompok eksperimen

O₄ = posttest kelompok kontrol

Yudith Rahayu, 2019

PROGRAM BIMBINGAN KARIR UNTUK MENGEMBANGKAN KEMATANGAN KARIR SISWA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kelompok kontrol dan kelompok eksperimen dalam penelitian ini adalah siswa SMK Taruna Mandiri Tingkat XI dengan Jurusan Listrik Adapun pretest-posttest adalah pemberian tes dengan menggunakan instrumen kematangan karir untuk mengungkap profil kematangan karir siswa. Sedangkan perlakuan (treatment) yang dimaksud adalah layanan bimbingan karier untuk mengembangkan kematangan karir siswa Sekolah Menengah Kejuruan. Perlakuan hanya diberikan kepada kelompok eksperimen, sedangkan kelompok kontrol tidak diberikan perlakuan.

Perlakuan berupa layanan bimbingan karier adalah kegiatan pengembangan pemahaman, sikap, dan keterampilan, yang diberikan oleh guru bimbingan dan konseling kepada konseli sehingga mampu memahami potensi diri dan lingkungannya secara optimal dan bermakna. Kegiatan tersebut terdiri atas tiga tahapan dan masing-masing tahapan memiliki sesi kegiatan. Tahapan pertama adalah tahap orientasi atau awal kegiatan yang bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada siswa tentang profil kematangan karir yang dimiliki. Tahapan kedua adalah eksplorasi atau inti kegiatan yang terdiri atas lima sesi kegiatan, meliputi: 1) eksplorasi pemahaman; 2) eksplorasi keyakinan diri; dan 3) eksplorasi aktivitas diri. Tahapan ketiga adalah refleksi atau akhir kegiatan yang bertujuan untuk mengungkap profil akhir kematangan karir konseli sekaligus menutup layanan bimbingan karier.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006:130). Latipun (2008:41) berpendapat populasi adalah keseluruhan dari individual atau objek yang diteliti, dengan memiliki beberapa karakteristik yang sama. Sedangkan menurut Azwar (2011:77) mendefinisikan populasi sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah siswa tingkat XI SMK Taruna Mandiri Cimahi yang berjumlah 225 orang. Pengambilan jumlah populasi ini berdasarkan jumlah keseluruhan kelas XI yang ada di SMK Taruna Mandiri.

2. Sampel

Dari populasi yang telah ditentukan akan diambil sampel. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto,2006:131). Sedangkan menurut Latipun (2008:43) sampel adalah bagian dari populasi yang hendak diteliti. Kemudian Arikunto (2006:134) menegaskan apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sebaliknya, jika subjek terlalu besar, maka sampel bisa diambil antara 10%-15%, hingga 20%-25% (Arikunto, 2006:134).

Dalam penelitian ini, sampel yang diambil adalah siswa kelas XI SMK Taruna Mandiri yang berjumlah 59 orang, yang terdiri dari 29 siswa jurusan XI Listrik 1 dan 30 siswa jurusan XI Listrik II. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *cluster random sampling* atau sampel kelompok yaitu pengambilan sampel dengan melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap subjek individual (Azwar, 2011:87)

C. Pengembangan Instrumen

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah profil kematangan karir siswa Sekolah Menengah Kejuruan. Untuk memperoleh data tersebut, maka digunakan instrumen kematangan siswa Sekolah Menengah Kejuruan. Instrumen kematangan karir yang digunakan merupakan instrumen yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan prosedur: 1)perumusan definisi konseptual kematangan karir berdasarkan pendapat para ahli; 2) perumusan definisi operasional kematangan karir ; 3) perumusan kisi-kisi instrumen kematangan karir ; 4) penetapan pedoman skoring dan penafsiran; 5) pengujian rasional instrumen; serta 6) pengujian empirik instrumen kematangan karir.

D. Variabel Penelitian

Variabel merupakan segala sesuatu yang akan menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2002:96). Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu

a. Variabel bebas (X).

Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah program bimbingan karir.

b. Variabel terikat (Y).

Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kematangan karir siswa tingkat XI SMK Taruna Mandiri Cimahi Tahun Ajaran 2018/2019.

E. Definisi Konseptual Kematangan Karir

Menurut Super dalam Sharf (1992:155) *career maturity* atau kematangan karir adalah kesiapan individu untuk membuat pilihan karir yang tepat. Seseorang dapat dikatakan memiliki kematangan karir jika telah memiliki kemampuan untuk menerima dan mengolah informasi, menentukan keputusan karir dan mengatasi tugas perkembangan dalam menentukan karir. Kematangan karir ditandai oleh enam aspek, yaitu 1) aspek perencanaan. Mengetahui berapa banyak pemikiran yang telah diberikan individu kepada berbagai kegiatan pencarian informasi dan seberapa banyak yang mereka rasakan dan ketahui tentang berbagai aspek pekerjaan. Indikator perencanaan, perencanaan jangka panjang, perencanaan jangka pendek, perencanaan saat ini; 2) aspek pencarian atau kerelaan untuk mencari informasi. Individu mengupayakan dirinya memiliki pemahaman yang lebih mengenai informasi mengenai pekerjaan yang diminati, dan mempertimbangkan alternatif-alternatif pilihan karir yang cocok bagi dirinya. Indikator dari aspek ini mengetahui potensi diri, mencari sumber yang dapat dipercaya dalam mencari informasi karir, terlibat dalam mencari informasi; 3) aspek pemutusan, yaitu mengetahui bagaimana tahapan membuat pemutusan karir. Indikator dari aspek ini adalah memiliki pengetahuan mengenai karir yang diminati, mengetahui tahapan dalam membuat keputusan, menggunakan pengetahuan dan pemikiran dalam membuat keputusan karir; 4) Aspek Informasi dunia kerja. Individu mengetahui cara mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang diminatinya. Indikator dari aspek ini adalah pemahaman mengenai dunia kerja yang disukai sebelum menentukan pilihan; 5) Aspek pengetahuan, pemahaman tentang langkah-langkah pembuatan keputusan karir. Aspek ini memiliki indikator

mengetahui pekerjaan yang disukai, memahami kapasitas diri (dalam kemampuan verbal, daya nalar (reasoning), kemampuan numerik, kemampuan klerikal, kemampuan mekanik, kemampuan spasial, koordinasi motorik, kemampuan bahasa inggris, kemampuan membaca); 6) Realisme, menganalisis kemampuan dengan pilihan karir, mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan diri yang berkaitan dengan pilihan karir, berfikir kritis (melihat faktor pendukung dan penghambat keputusan karir), mampu mengambil manfaat keputusan karir.

Crites (1964:112) mendefinisikan kematangan karir sebagai kemampuan individu untuk membuat pilihan karir, yang meliputi penentuan keputusan karir, pilihan yang realistik dan konsisten. Kematangan karir mengarah pada pengenalan karir secara menyeluruh, diawali dengan pengenalan potensi diri, memahami lapangan kerja yang sebenarnya, merencanakan sampai dengan menentukan pilihan karir yang tepat. Crites (1964:204) menggunakan dua aspek dalam mengukur kematangan karir, yaitu :

1. Aspek attitude adalah aspek yang menilai kecenderungan respon disposisi individu pada pengembangan minat karir dengan indikator *involvement, independence, orientation, decisiveness, compromise*. Aspek ini terdiri dari a) keterlibatan dalam proses mengambil keputusan karir (*involvement*); b) kemandirian dalam mengambil keputusan karir (*independence*); c) ketegasan dalam pilihan kejuruan (*decisiveness*); d) berorientasi pada keputusan karir (*orientation*); e) yakin pada keputusan karir (*compromise*).
2. Aspek kompetensi lebih fokus pada pemahaman serta kemampuan pemecahan masalah. Aspek ini terdiri dari a) mengetahui potensi yang dimiliki, b) mengenal kejuruan yang dipilih, c) memilih karir, d) merencanakan proses pilihan karir dan e) menyelesaikan masalah yang ditemukan.

Savickas (2001) mengatakan bahwa individu mencapai kematangan karir apabila telah memiliki kesiapan untuk membuat keputusan terhadap pilihan-pilihan kariernya dengan tepat dan bijaksana. Masih menurut Savickas (Leong,2008) kematangan karir adalah kesiapan untuk memilih karir dan membuat keputusan karir yang sesuai dengan kehendak serta kecenderungan kepribadian dan tahap

perkembangannya. Individu dapat menghadapi tugas-tugas dan berpartisipasi dalam penyesuaian peran kerja yang diminta dalam perubahan pekerjaan dan kondisi kerja. Savickas (Andersen,2012:63) menyatakan terdapat empat aspek kematangan karir, yaitu 1) kepedulian (*concern*), mengacu pada pengembangan sikap positif dan optimis ke depan, dengan indikator sadar terhadap masa depannya, perencanaan karir (*aware*), terlibat dalam perencanaan karir (*involved*), mempersiapkan diri (*preparation*); 2) pengendalian (*control*) dengan indikator menyesuaikan diri dengan lingkungan, disiplin, usaha, tekun, tegas, bertanggung jawab dalam menentukan pilihan karir (*assertive*), gigih mencapai keputusan akhir (*willful*); 3) keingintahuan (*curiosity*) dengan indikator mencari informasi terkait keputusan karir, refleksi kesesuaian antara kemampuan diri dengan keputusan karir (*inquiring*), melakukan observasi (*experimenting*), mengambil resiko (*risk taking*); 4) kepercayaan diri (*confidence*) dengan indikator yakin akan potensi diri (*efficacious*), memecahkan masalah ,berhasil menghadapi tantangan (*persistent*), berjuang menghadapi hambatan (*striving*), yakin dalam megambil keputusan karir (*industrious*).

MATRIKS KEMATANGAN KARIR

	Super	Crites	Savickas	Kesimpulan
Esensi	Kesiapan individu membuat keputusan-keputusan karir yang tepat	Kemampuan individu membuat pilihan karir	Kesiapan untuk membuat keputusan terhadap pilihan-pilihan karir	Kesiapan individu untuk membuat pilihan keputusan karir yang realistik
Aspek	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kognitif 2. Afektif 3. Psikomotorik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kognitif. 2. Afektif 3. Kompetensi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kognitif. 2. Belief 3. Kompetensi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kognitif 2. Afeksi 3. Psikomotor
Indikator	KOGNITIF <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui tahapan membuat rencana. 2. Berfikir realistik. 3. Mengenali pekerjaan yang disukai. 4. Mengetahui perilaku dalam industri. 5. Memperkirakan alasan orang lain pindah kerja. 6. Menentukan keputusan karir. 7. Memperkirakan masalah yang akan muncul. 	KOGNITIF <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui kejuruan yang dipilih. 2. Mengetahui tahapan menyusun rencana 3. Memahami cara memecahkan masalah. 4. Menentukan pilihan karir. 	KOGNITIF <ol style="list-style-type: none"> 1. Berfikir efektif. 2. Mengetahui tahapan menyusun rencana. 3. Memperkirakan pilihan karir. 4. Menentukan keputusan karir. 5. Mengurai masalah yang muncul saat menentukan pilihan karir. 	KOGNITIF <ol style="list-style-type: none"> 1. Berfikir realistik. 2. Mengetahui tahapan menyusun rencana. 3. Mempelajari pekerjaan yang disukai. 4. Mengetahui perilaku dalam industri. 5. Memperkirakan masalah yang akan muncul. 6. Mengurai masalah yang muncul saat menentukan pilihan karir. 7. Menentukan keputusan karir. 8. Memperkirakan alasan orang lain pindah kerja.
	AFEKTIF <ol style="list-style-type: none"> 1. Menyadari potensi diri. 	AFEKTIF <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran potensi diri. 	BELIEF <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran pada potensi diri. 2. Percaya diri. 3. Disiplin. 	AFEKTIF <ol style="list-style-type: none"> 1. Menyadari potensi diri. 2. Percaya diri. 3. Disiplin. 4. Yakin pada pilihan.

			<ol style="list-style-type: none"> 4. Yakin pada pilihan. 5. Optimis. 6. Bertanggung jawab. 7. Rasa ingin tahu. 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Optimis. 6. Bertanggung jawab. 7. Rasa ingin tahu.
	PSIKOMOTORIK <ol style="list-style-type: none"> 1. Membaca buku dan film dokumenter. 2. Bertanya pada guru. 3. Berdiskusi mengenai 4. Mengikuti pelatihan sesuai minat. 5. Magang. 	KOMPETENSI <ol style="list-style-type: none"> 1. Terlibat dalam memilih karir. 2. Mengumpulkan informasi karir. 3. Mengatur waktu 4. Meningkatkan pengetahuan dan keahlian. 	KOMPETENSI <ol style="list-style-type: none"> 1. Tegas dalam menentukan pilihan karir. 2. Berperilaku produktif. 3. Melakukan observasi. 4. Kemampuan komunikasi (Menyampaikan gagasan). 5. Mandiri dalam menentukan pilihan karir. 6. Menghargai orang lain. 7. Berani mencoba. 8. Meningkatkan kualitas diri. 	PSIKOMOTORIK <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengumpulkan informasi karir 2. Dapat Mengatur waktu. 3. Kemampuan komunikasi. 4. Menghargai orang lain. 5. Berani mencoba. 6. Magang. 7. Terlibat dalam memilih karir. 8. Mandiri dalam menentukan pilihan karir. 9. Tegas dalam menentukan pilihan karir. 10. Mengikuti pelatihan yang disukai.

Berdasarkan uraian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kematangan karir adalah kemampuan untuk siap dalam membuat dan menentukan pilihan pendidikan atau pekerjaan yang realistik dan stabil yang sesuai dengan minat dan bakat yang melibatkan aspek afeksi, kognitif dan psikomotorik. Aspek afeksi ditandai percaya diri, disiplin, mandiri, tegas, bertanggung jawab, memiliki rasa ingin tahu, menyadari potensi diri, optimis, serta yakin pada pilihan. Aspek kognitif ditandai dengan berfikir realistik, berfikir kritis, berfikir efektif, menyusun rencana, memilih karir, mengenali pekerjaan yang disukai, memahami perilaku dalam industri, memecahkan masalah, membuat keputusan serta mengetahui alasan orang lain pindah kerja. Aspek psikomotor ditandai dengan berperilaku produktif, melakukan observasi, berdiskusi, dapat mengatur waktu, berkomunikasi, menyampaikan gagasan, menghargai orang lain, bertanya pada guru, magang, mengumpulkan informasi karir, terlibat dalam memilih karir, mengikuti pelatihan yang disukai, meningkatkan pengetahuan dan keahlian.

F. Definisi Operasional Kematangan Karir

Kematangan karir didefinisikan sebagai kemampuan siswa SMK Taruna Mandiri Cimahi Tingkat XI untuk siap membuat dan menentukan pilihan pendidikan atau pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat dengan melibatkan aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Setiap aspek dari kematangan tersebut didefinisikan secara operasional sebagai berikut :

1. Aspek kognitif adalah kemampuan siswa-siswa SMK Taruna Mandiri Cimahi Tingkat XI Listrik Tahun Akademik 2018/2019 dalam menggunakan pengetahuan dan pemikirannya dalam memahami tahapan menyusun rencana. Indikator dari aspek kognitif adalah berfikir realistik, pengetahuan tentang membuat keputusan , pemahaman perilaku dalam industri.
2. Aspek afektif adalah keyakinan diri atas kemampuan diri siswa-siswa SMK Taruna Mandiri Cimahi Tingkat XI Listrik dalam proses membuat keputusan karir. Indikator dari aspek afektif adalah percaya diri, menyadari potensi diri, optimis.

3. Aspek psikomotorik adalah kemampuan siswa-siswa SMK Taruna Mandiri Cimahi Tingkat XI Listrik untuk menggabungkan hasil pengetahuan dan pemikiran mengarah pada usaha siswa dalam menggabungkan informasi yang diperoleh dalam proses menetapkan keputusan karir. Indikator dari aspek psikomotorik pencarian informasi, praktek mengatur waktu, konsultasi karir.

G. Kisi-Kisi Instrumen Kematangan Karir

Instrumen kematangan karir disusun berdasarkan hasil sintesis kematangan karir dari beberapa ahli yaitu Super (Sharf (1992), Crites (1964) dan Savickas (2001;Andersen,2012). Dari hasil sintesis tersebut diperoleh 60 item pernyataan yang merupakan penjabaran dari 3 (tiga) aspek kematangan karir, yaitu: aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek psikomotorik. Berikut disajikan kisi-kisi instrumen kecakapan kerja pada Tabel 3.4 berikut.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen

No	Aspek	Indikator	No item	Banyak Item		Σ
				+	-	
1	Kognitif	1.1 Berfikir Realistik Memahami potensi, bakat, dan minat yang ada dalam diri sesuai dengan bidang studi/pekerjaan yang diminati	1-8	8	0	8
		1.2 Pengetahuan tentang membuat keputusan Kemampuan dalam menganalisis pilihan karir	9-13	4	1	5
		1.3 Pemahaman perilaku dalam industriMemiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dipilih	14-21	7	0	7
2	Afektif	2.1 Percaya diri Yakin dengan kemampuan yang dimiliki	22-29	6	1	7
		2.2 Menyadari potensi diri Dapat menilai kelebihan dan kelemahan diri.	30-35	6	1	7
		2.3 Optimis Keyakinan yang kuat untuk mencapai keputusan karir.	36-40	6	0	6

3	Psikomotorik	3.1 Pencarian informasi Aktivitas menjelajah sumber-sumber karier yang diminati	41-44	4	0	4
		3.2 Praktek mengatur waktu Kemampuan Kemampuan menggunakan waktu secara efektif	45-51	5	2	7
		3.3 Konsultasi karir Mampu berdiskusi dalam memahami minat dan informasi karir	52-56	5	0	5

H. Pedoman Skoring dan Penafsiran

1. Pedoman Skoring

Pengukuran menggunakan instrumen pada hakikatnya merupakan proses kuantifikasi atribut kemampuan yang hendak diukur (Azwar, 2012, hlm. 55). Salah satu langkah terpenting dalam proses tersebut adalah menetapkan besaran angka yang harus diberikan sebagai jawaban (skoring). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan dalam kuesioner dimana responden akan menentukan tingkat persetujuannya terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Dalam format pengisian jawaban yang disediakan, responden tidak diminta menjawab alternatif pilihan jawaban kualitatif, seperti setuju-tidak setuju, sesuai-tidak sesuai, ataupun pernah-tidak pernah, tetapi akan menjawab dengan jawaban kuantitatif yang telah disediakan berupa angka. Untuk keperluan data kuantitatif tersebut, maka jawaban diberi skor seperti yang tertera dalam Tabel 3.3 berikut.

Tabel 3.3
Norma Skoring Instrumen Kematangan Karir

Kategori	Skor				
	Favorable	1	2	3	4
unfavorable	5	4	3	2	1

2. Penafsiran

Penafsiran hasil skor kematangan karir mengkategorikan siswa ke dalam tiga kategori dengan menentukan *Z Score*, dengan menggunakan rumus:

$$Z_{score} = \frac{x - \bar{x}}{S_d}$$

Keterangan

- x = Nilai kematangan karir
 \bar{x} = Rata-rata kematangan karir
 S_d = Simpangan baku kematangan karir

Pengkategorisasian kemampuan kematangan karir disusun berdasarkan model distribusi normal. Tujuan kategorisasi ini adalah menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum atribut yang diukur (Azwar, 2012). Kontinum jenjang pada penelitian ini adalah dari kurang matang sampai dengan matang. Norma kategorisasi disusun berdasarkan pada norma kategorisasi yang disusun oleh Azwar (2012), yang mengelompokkan kemampuan (dalam hal ini kematangan karir) kedalam tiga kategori, yaitu: kurang matang, cukup matang, dan matang. Adapun kategorisasi yang disusun didasarkan atas norma hipotetik dengan rincian sebagai berikut.

Table 3.4
Kriteria Skoring

Norma/Kriteria Skor	Kategori
$X < \mu - 2.\sigma$	Kurang Matang
$\mu - 2.\sigma \leq X \leq \mu + 2.\sigma$	Cukup Matang
$X > \mu + 2.\sigma$	Matang

Mean Rata-rata : $\mu = 1/2(i_{max} + i_{min})\Sigma k$

Standar deviasi (σ / SD) : $1/6 (X_{max} - X_{min})$

Keterangan:

μ : Mean (rata-rata) hipotetik

i_{max} : Skor maksimal item

i_{min} : Skor minimal item

X_{max} : Skor maksimal subjek

X_{min} : Skor minimal subjek

Σk : jumlah item

Menurut Crites (1969, 300) terdapat 3 kriteria kategorisasi yaitu *high certainty*, *average certainty* dan *low certainty* selanjutnya dapat dikategorikan kedalam tiga

Yudith Rahayu, 2019

PROGRAM BIMBINGAN KARIR UNTUK MENGEMBANGKAN KEMATANGAN KARIR SISWA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kelompok yaitu: kurang matang, cukup matang, dan matang. Kategori tinggi menurut Crites (1969, 300) dikatakan tinggi jika memiliki cukup yakin serta konsisten dengan pilihan karir, dikatakan sedang jika ragu dengan pilihan karir, dan memiliki beberapa pilihan karir dan dikatakan rendah jika tidak yakin dan selalu berganti pilihan karir. Apabila diterapkan pada kematangan karir maka kategorisasi hasil pengukuran instrumen kematangan karir, diuraikan penjelasannya sebagai berikut.

Tabel 3.5
Penafsiran Kematangan Karir

Rentang Skor	Kualifikasi	Deskripsi
$X > \mu + 2.\sigma$	Matang	Matang maksudnya siswa yakin serta konsisten dengan pilihan karirnya, yang ditandai dengan pencapaian yang tinggi pada aspek kognitif, afektif dan psikomotorik.
$\mu - 2.\sigma \leq X \leq \mu + 2.\sigma$	Cukup Matang	Cukup matang, artinya siswa ragu dengan pilihan karir, dan memiliki beberapa pilihan karir, yang ditandai dengan pencapaian aspek kognitif, afektif dan psikomotorik yang belum optimal.
$X < \mu - 2.\sigma$	Kurang Matang	Kurang matang, artinya siswa jika tidak yakin dan selalu berganti pilihan karir, ditandai dengan nilai rendah pada aspek kognitif, afektif dan psikomotorik.

I. Pengujian Instrumen

Proses pengujian instrumen untuk mendapatkan instrumen yang terandalkan dilakukan melalui 2 (dua) proses pengujian, yaitu: 1) validasi rasional instrumen; 2) uji coba instrumen (try out) yang meliputi uji validitas butir pernyataan (item) dan uji reliabilitas instrumen. Masing-masing proses pengujian diuraikan sebagai berikut.

1. Uji Rasional Instrumen

Uji rasional instrumen dilakukan untuk mendapatkan kesesuaian terhadap konstruk, isi, dan redaksi. Uji rasional dilakukan melalui penimbangan dan telaah butir-butir instrumen oleh ahli bimbingan dan konseling. Instrumen kematangan

karir yang dibuat berdasarkan 3 (tiga) aspek, yaitu kognitif, afektif, dan psikomotorik, dikembangkan menjadi 9 indikator dan menghasilkan 60 butir item pertanyaan. Instrumen penelitian ditimbang (judge instrumen) oleh 3 orang penimbang (judger) yang merupakan ahli dalam bidang bimbingan dan konseling. Berdasarkan item penimbangan, masing-masing pernyataan dikategorisasikan berdasarkan tiga kelompok, yaitu memadai (M), kurang memadai (KM), dan tidak memadai (TM) dari segi konstruk, isi, dan redaksi.

Tindak lanjut dari hasil penimbangan oleh para ahli adalah melakukan revisi dan perbaikan untuk menyusun instrumen final yang akan digunakan dalam mengungkap profil kematangan karir siswa Sekolah Menengah Kejuruan. Penimbangan yang dilakukan oleh ahli menghasilkan delapan item yang dianggap tidak memadai karena memiliki kesamaan substansi, kemiripan redaksi, ataupun ketidaksesuaian indikator sehingga item tersebut dibuang. Adapun item lainnya dianggap memadai, meskipun perlu dilakukan perbaikan pada beberapa butir item. Setelah dilakukan revisi dan perbaikan pada catatan-catatan yang diberikan, instrumen dianggap memadai untuk digunakan dengan jumlah item sebanyak 60 item.

2. Uji Coba Instrumen (try out)

Uji coba instrumen meliputi dua hal yakni, uji validitas dan uji reliabilitas. Hal ini dilakukan untuk memperoleh kualitas instrumen yang layak pakai sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

2.1 Uji Validitas Instrumen

Instrumen yang valid adalah sebuah alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur (Sugiyono, 2007:267). Untuk memperoleh data yang baik, maka alat untuk mengevaluasinya harus valid.

Pada tahap pengujian validitas konstruk berdasarkan teori tentang aspek-aspek yang akan diukur. Instrumen penelitian ini dikonsultasikan kepada beberapa orang ahli, yaitu kepada 3 *judger* diluar pembimbing untuk dimohon pendapat dan koreksinya. Setelah instrumen direvisi berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka instrumen diuji keterbacaannya kepada 5 orang siswa SMK dan kemudian

direvisi kembali, baik dalam penggunaan kata-kata ataupun struktur kalimatnya sehingga seluruh pernyataan dalam instrumen tidak mengandung ambiguitas dan cukup dapat dimengerti oleh responden.

Setelah itu, instrumen diujicobakan kepada seluruh sampel responden penelitian. Setelah data ditabulasikan, maka pengujian konstruksi dilakukan dengan analisis faktor dengan mengkorelasikan antar skor item instrument dengan menggunakan bantuan program SPSS 24.0.

Sebelum uji validitas, item pernyataan pada instrument berjumlah 60 item. Setelah item diujicoba jumlah item pernyataan berubah menjadi 56 item. Item pernyataan yang tidak valid yaitu item pada nomor 11, 24,37, dan 55.

2.2 Uji Realiabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi berarti memiliki keterpercayaan hasil pengukuran yang tinggi atau dengan kata lain dianggap *reliable*. Reliabilitas berkaitan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Pengukuran reliabilitas instrumen menggunakan pendekatan koefisien angka alpha cronbach. Uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini menggunakan rumus cronbach's alpha (α) yang kemudian dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS *Statistics* 24.0.

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa reliabilitas Alpha Cronbach berada pada koefisien 0,755 yang berarti instrumen ini dalam kategori tinggi. Hal ini berarti instrumen memiliki item yang tinggi sehingga konsistensi nilai pada setiap item (secara keseluruhan) tidak perlu dikhawatirkan (Sumintono dan Widhiarso, 2015).

Tabel.3.6
Kriteria Koefisien Reliabilitas

Nilai Reliabilitas	Kriteria
< 0,20	Derajat Keterandalannya sangat rendah.
0,21 – 0,40	Derajat Keterandalannya rendah.
0,41 – 0,70	Derajat Keterandalannya sedang.
0,71 – 0,90	Derajat Keterandalannya tinggi.
0,91 – 1,00	Derajat Keterandalannya sangat tinggi.

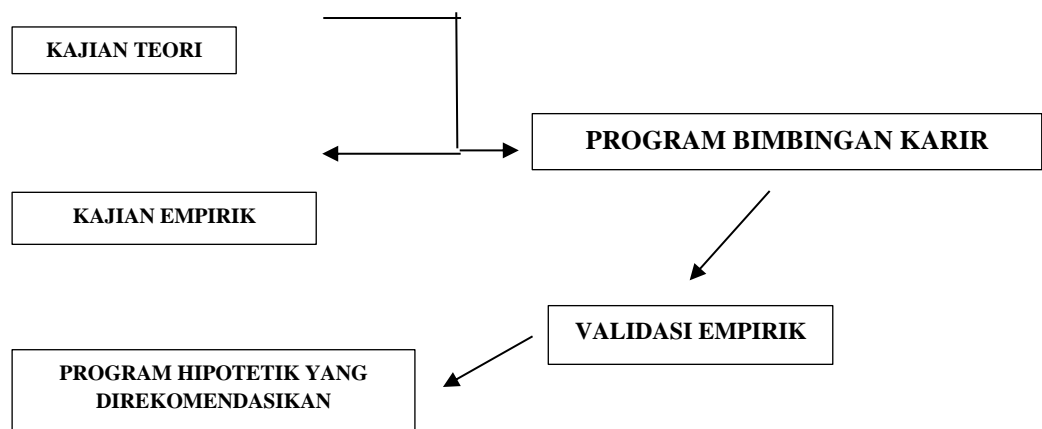
3. Pengembangan Program Hipotetik

Pengembangan program hipotetik dilakukan dalam rangka mengembangkan suatu program bimbingan karier yang dapat digunakan untuk mengembangkan kematangan karir siswa Sekolah Menengah Kejuruan. Pengembangan program bimbingan karier dilakukan melalui dua tahapan yaitu: 1) pengembangan draf hipotetik program bimbingan karier, dan 2) pengujian secara konseptual dan empirik oleh para ahli yang bertujuan sebagai proses pengulangan kembali (review) terhadap rasional, struktural, dan redaksional program hipotetik bimbingan karier.

4. Prosedur Penelitian

Langkah-langkah penelitian yang dikembangkan adalah sebagai berikut :

1. Melaksanakan kajian teori sebagai studi pendahuluan untuk konsep kematangan karir siswa.
2. Melaksanakan kajian empirik dengan mencari tahu kondisi objektif kematangan karir siswa sebagai dasar untuk mengembangkab program bimbingan karier.
3. Mengembangkan program bimbingan karier untuk meningkatkan kematangan karir siswa.
4. Melakukan validasi empirik atas program melali eksperimen dengan desain “*one group pre test-post test design*” untuk mengukur efektifitas bimbingan karier dalam rangka mengembangkan kematangan karir siswa Sekolah Menengah Kejuruan.
5. Merekomendasikan program hipotetik yang telah diuji.



Tabel 3.7
Prosedur Penelitian

Populasi dan Sampel Penelitian

A. Pengembangan Instrumen Penelitian

B. Pengembangan Bimbingan Karir untuk Mengembangkan Kematangan Karir

C.

D. Definisi Konseptual

E. Definisi Operasional

1. Kematangan Karir

Kematangan karir secara operasional didefinisikan sebagai kemampuan siswa Sekolah Menengah Kejuruan untuk siap membuat dan menentukan pilihan pendidikan atau pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat dengan melibatkan aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Setiap aspek dari kematangan tersebut didefinisikan secara operasional sebagai berikut :

1. Kognitif adalah kemampuan siswa Sekolah Menengah Kejuruan dalam menggunakan pengetahuan dan pemikirannya dalam memahami tahapan menyusun rencana. Indikator dari aspek kognitif adalah berfikir realistik,

Yudith Rahayu, 2019

PROGRAM BIMBINGAN KARIR UNTUK MENGEMBANGKAN KEMATANGAN KARIR SISWA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pengetahuan tentang membuat keputusan , pemahaman perilaku dalam industri.

2. Afektif adalah keyakinan diri siswa Sekolah Menengah Kejuruan atas kemampuan diri dalam proses membuat keputusan karir. Indikator dari aspek afektif adalah percaya diri, menyadari potensi diri, optimis.
3. Psikomotorik adalah kemampuan siswa Sekolah Menengah Kejuruan untuk menggabungkan hasil pengetahuan dan pemikiran mengarah pada usaha siswa dalam menggabungkan informasi yang diperoleh dalam proses menetapkan keputusan karir. Indikator dari aspek psikomotorik pencarian informasi, praktek mengatur waktu, konsultasi karir.

2. Program Bimbingan Karir

Program bimbingan karir merupakan seperangkat rencana atau rancangan kegiatan yang disusun secara sistematis, teknis, terukur dan terjadwal, berdasarkan pada landasan tertentu dengan tujuan untuk membantu siswa agar dapat mengenal dan memahami dirinya, mengenal dunia kerja, merencanakan masa depan sesuai dengan bentuk kehidupan yang diharapkannya, mampu menentukan dan mengambil keputusan secara tepat dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambilnya sehingga mampu mewujudkan dirinya yang bermakna (CARI SUMNER ATW DEF DARI PAK MAMAT)

F. INSTRUMEN PENELITIAN

1. Jenis Instrumen

Instrument yang digunakan yaitu angket berupa kuesioner, sebagai alat pengumpul data. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2007:142). Tipe kuesioner yang digunakan adalah *Self-Administrated Questinnaire*, yaitu kuesioner yang diisi sendiri oleh responden yaitu alat untuk mengungkap kematangan karir siswa SMK.

Referensi

Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta

Furqon (2002). *Statistika Terapan untuk Penelitian*. Bandung:Alfabeta

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta